

La formation professionnelle en comparaison internationale

# Collaboration entre les acteurs de l'économie et de la formation



par Ursula Renold \*

*La formation professionnelle suisse se caractérise par une bonne collaboration entre les acteurs des systèmes de la formation et du monde du travail. C'est même l'une de nos grandes forces, comme le montre une étude du Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF Zurich. Ci-dessous, je résumerai les éléments essentiels de l'instrument nouvellement mis au point pour mesurer la collaboration entre les acteurs de l'économie et de la formation, et pointerai les différences entre l'Etat du Colorado (Etats-Unis) et la Suisse, car le Colorado cherche à construire un système de formation professionnelle fortement tourné vers le marché du travail.*

Le succès du système suisse de formation professionnelle dual repose en grande partie sur la bonne collaboration entre les acteurs de l'économie et de la formation. C'est pourquoi d'autres pays cherchent à comprendre comment cette collaboration fonctionne et que faut-il faire si l'on veut que les filières soient mieux adaptées aux besoins du marché du travail. Notre domaine de recherche Systèmes de formation au Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF Zurich a mis au point un instrument de mesure qui permet aux autres pays

de poser un diagnostic sur leurs propres programmes de formation professionnelle et d'en tirer les conséquences pour une stratégie de réforme.

## EELI KOF – Mesure de l'intensité du lien

L'indice de lien formation-emploi (EELI – Education-Employment Linkage Index) du KOF mesure l'intensité du lien entre les acteurs des systèmes de formation et de l'emploi tout au long d'un processus de formation professionnelle, i.e. depuis la phase

conceptuelle jusqu'à la phase de retour en passant par la phase d'application. L'intensité du lien est liée à la qualité de la communication entre les acteurs des systèmes de formation et de l'emploi, ainsi qu'à leur engagement respectif dans les différentes phases d'un processus de formation. Si les acteurs du système de formation prennent seuls toutes les décisions ou si l'école est le seul lieu d'apprentissage, les compétences acquises ne répondront généralement pas aux exigences du marché du travail. Ou alors, si les représentants des milieux économiques ont seuls le pouvoir de décision sur les contenus des programmes, les formulaires d'examen, etc., les compétences transmises seront trop spécifiques à l'entreprise, ce qui constituera un désavantage pour la mobilité des étudiants sur le marché du travail et sur le système éducatif. Une situation optimale existe donc si les deux groupes d'acteurs s'expriment et décident ensemble sur la base d'avantages comparatifs et tout au long du processus éducatif.

La figure 1 montre les sous-processus les plus importants pour lesquels l'intensité du lien entre les deux groupes d'acteurs peut être mesurée.

Pour développer l'instrument de référence, 18 pays ont été comparés sur base de leurs plus grands programmes de formation professionnelle initiale. Comme le montre la figure 2, la Suisse est la plus performante dans la plupart des sous-processus par rapport aux autres pays.<sup>1</sup>

Sur la base de cette étude comparative, nous menons d'autres études pour les pays intéressés et élargissons ainsi continuellement la base de données de notre instrument de référence. Récemment, nous avons mené une telle étude pour un programme dans l'Etat du Colorado (USA).

## Pourquoi comparer la Suisse et l'État du Colorado?

Huit représentants de cet Etat ont visité en 2015 l'Institut d'été CEMETS<sup>2</sup> ([www.ce-](http://www.ce-)

	Phase conceptuelle	Phase d'application	Phase de retour
PROCESSUS	<b>Matières enseignées</b> Qui définit les matières enseignées et les critères de qualification? Un apprenti doit-il par exemple savoir construire une machine ou seulement l'entretenir?	<b>Lieu d'apprentissage</b> Quelles sont les parts de l'école et de l'emploi dans la formation?	<b>Récolte d'informations</b> Les employeurs et les employés sont-ils interrogés sur les effets des formations? Un mécanicien sur auto trouve-t-il par exemple un travail convenable? À quel point est-il capable de réparer une voiture?
	<b>Forme des examens</b> Qui définit la forme des examens, par exemple le fait qu'il y aura un examen pratique ou non?	<b>Contrôle de l'apprentissage à l'emploi</b> Comment est assurée la qualité de l'apprentissage à l'emploi, par exemple au moyen d'un programme d'enseignement?	<b>Date de la mise à jour</b> Qui définit la date de révision des programmes d'enseignement?
	<b>Qualité du couplage</b> Quelle est par exemple la part des entreprises représentées? Des organisations du travail sont-elles impliquées?	<b>Répartition des coûts</b> Exemple: les entreprises participent-elles aux coûts de la formation?	
		<b>Equipement</b> Les entreprises mettent-elles par exemple des outils et machines à disposition dans les écoles?	
		<b>Enseignants</b> Quelle est par exemple la proportion d'enseignants qui travaillent à titre accessoire?	
		<b>Réalisation des examens</b> À quel point les entreprises sont-elles par exemple impliquées dans les examens pratiques?	

Figure 1: Processus dans les trois phases de la chaîne de valeur ajoutée (avec des exemples de questions)

<sup>1</sup> Pour de plus amples informations: Renold/Bolli, 2016 ou Renold et al. 2015, 2016a.

<sup>2</sup> CEMETS (Center on the Economics and Management of Education and Training Systems) est un laboratoire de réformes au KOF, lequel soutient les pays à améliorer leur programme ou système de formation tourné vers le marché du travail basé sur l'évidence.

mets.ethz.ch) car ils étaient à la recherche d'un soutien afin de réduire le taux élevé d'abandons scolaires dans leur lycées. Cinq des huit participants étaient des représentants d'entreprises. Ils ont réalisé que sans un engagement substantiel des entreprises dans un tout nouveau programme de lycée, il ne sera guère possible de créer une voie prometteuse d'emploi pour une grande partie des jeunes Américains. Ils ont décidé de développer un programme de formation professionnelle dual adapté à leur situation, à partir de la troisième année du lycée et d'une durée de trois ans.

De l'idée à la réalisation, il y a certains obstacles à surmonter. En particulier, il est difficile de rallier nombre d'entreprises à un tel programme. Par conséquent, nous avons mené deux projets de recherche pour d'une part mesurer l'intensité du lien entre les deux groupes d'acteurs (Renold et al. 2016b) et d'autre part identifier la volonté des entreprises à former des jeunes en entreprise (Renold et al. 2017). L'infographique (cf. figure 3) montre comment le Colorado se positionne par rapport à la Suisse avant que les responsables ne commencent à mettre en place un système éducatif tourné vers le marché du travail.

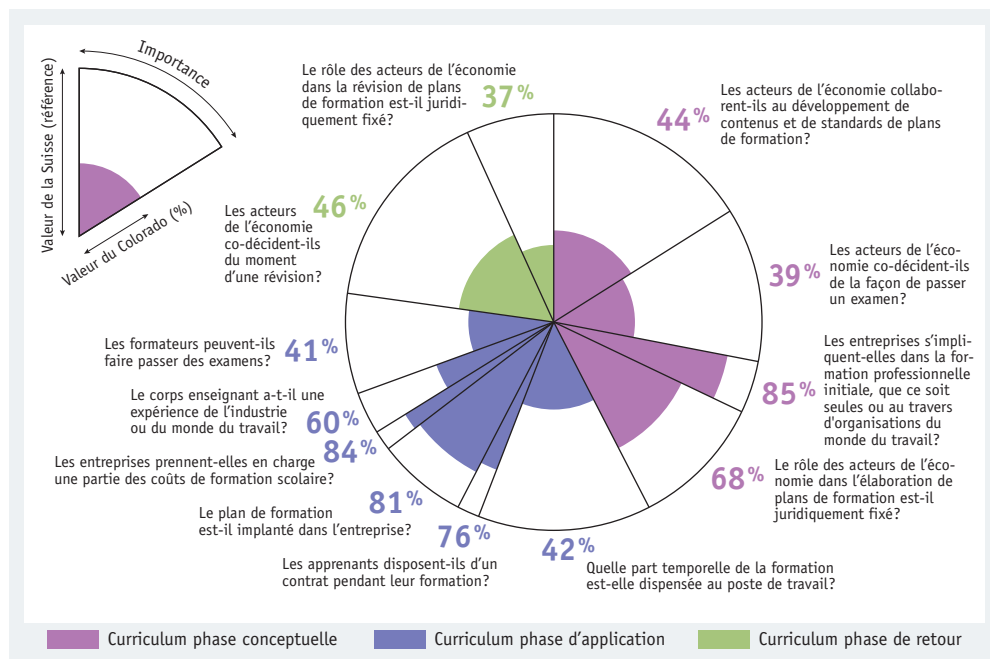


Figure 3: EELI KOF – Résultats pour Colorado/USA par rapport aux valeurs de la Suisse (Source: Caves/Bolli/Renold, 2017). CONSIGNE DE LECTURE: plus la partie du cercle est large, et plus l'aspect est important dans la collaboration entre l'économie et la formation. Les zones colorées montrent les valeurs en % pour le Colorado; les zones blanches sont la différence avec les valeurs de la Suisse.

milieux économiques et s'est approché dans certains sous-processus des valeurs de la Suisse. Cependant, ces activités sont dans des domaines dont la pondération n'est pas très forte (cf. «Importance du sous-processus», figure 3). Tous ces do-

besoins. Le rapport de recherche aide les responsables de l'initiative de formation professionnelle à activer progressivement l'économie dans les domaines où le pouvoir décisionnel entre les acteurs des deux systèmes n'est pas équilibré, et en particulier où les représentants de l'économie devraient s'impliquer davantage.

Colorado a commencé en juillet 2017 le premier projet-pilote et pu convaincre plus de 60 entreprises de lancer une formation professionnelle initiale en trois ans dans quatre domaines professionnels. Dans trois ans, nous verrons dans quelle mesure les premiers programmes de collaboration étroite entre les parties prenantes dans le système de formation et de l'emploi peuvent être aussi mis en place avec succès aux États-Unis. L'équipe de réforme a lancé dans un court laps de temps plusieurs sous-projets qui sont prometteurs. Cependant, il faudra des années jusqu'à ce qu'un système de formation solide soit mis en place et qui soit perméable, de haute qualité et qui offre des filières de formation non universitaires, telles que celles des Ecoles supérieures.

\* Ursula Renold dirige la division de recherche Systèmes éducatifs au Centre de recherches conjoncturelles KOF (EPFZ). Elle est aussi Présidente du Conseil de la Haute école FHNW et professeure honoraire à la Haute école de la «Bundesagentur für Arbeit» à Mannheim (D).

Des références et autres informations sont disponibles sur [www.odec.ch/kof\\_f](http://www.odec.ch/kof_f)

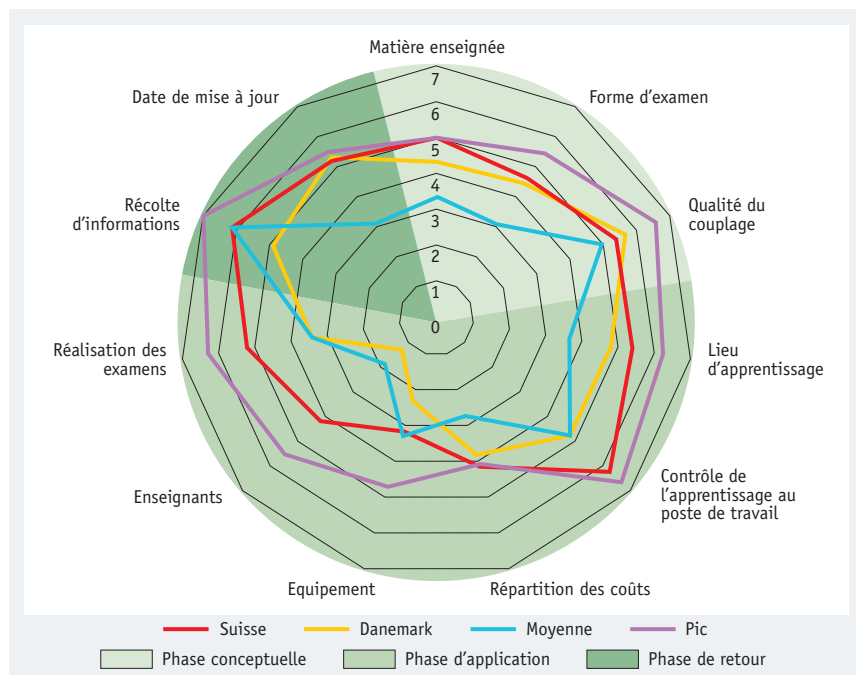


Figure 2: Comparaison de l'intensité du lien des systèmes de formation et de l'emploi en Suisse (par processus). LÉGENDE: Moyenne = moyenne de 18 pays; Top = valeur la plus élevée qu'un pays ait obtenue dans ce processus partiel.

L'index EELI du KOF permet à d'autres pays de comprendre où ils en sont par rapport à la référence – la Suisse dans ce cas. Il est alors intéressant de voir que le Colorado a déjà établi des relations avec les

maines de collaboration qui auraient une grande importance concernant la «fixation des contenus», la «détermination des formes d'examen» et «l'apprentissage au poste de travail». Ici, le Colorado a des